

TIỂU LUẬN

ĐỀ TÀI:

**LẬP CHIẾN LƯỢC KINH DOANH
CỦA DOANH NGHIỆP**

Phần một

Hệ thống và hệ thống quản lý sản xuất - kinh doanh trong doanh nghiệp

1. Khái niệm hệ thống và quan điểm hệ thống trong quản lý

a. Khái niệm :

Hệ thống là một tập hợp nhiều phần tử (đơn vị, bộ phận) và các phần tử đó phải có liên kết , tương tác lẫn nhau.

Điều kiện cần : có ít nhất hai phần tử trở lên

Điều kiện đủ : các phần tử này có quan hệ tương tác lẫn nhau

Muốn có hệ thống tốt thì cần nâng cao các mối quan hệ tương tác , người quản lý cần tổ chức cho hệ thống với các bộ phận gắn kết với nhau, điều này có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong hoạt động quản lý.

Trong quá trình quản lý, bất cứ lĩnh vực nào cũng đều phải xử lý. Một hệ thống có tính phức tạp , tính phức tạp của hệ thống ở chỗ trong hệ thống có nhiều đơn vị , nhiều bộ phận và mối quan hệ giữa các phần tử đó phải tương tác với nhau thông qua các quan hệ về kinh tế, hành chính, luật pháp và các quan hệ tâm lý – xã hội khác.

Vì vậy người quản lý trước hết phải có tư duy hệ thống, cụ thể là có tư duy phân tích hệ thống , tổng hợp hệ thống và đề ra những giải pháp đồng bộ; có như vậy thì hệ thống mới phát triển ổn định và có hiệu quả.

b. Một số quy luật vận động của hệ thống

+ Các phần tử trong hệ thống tương tác với nhau bằng những cái gọi là cái vào và cái ra. Trong hệ thống có các kiểu liên kết như sau :

- Liên kết tuyến tính
- Liên kết ngược
- Liên kết phân kỳ
- Liên kết hội tụ

Với một hệ thống phức tạp, cả 4 kiểu này đều được phản ánh trong hệ thống đó.

Mối quan hệ vào, ra của các phần tử trong hệ thống rất đa dạng.

+ Một hệ hiện thực bất kỳ đều có thể phân tách thành các hệ nhỏ hơn gọi là hệ con, phân hệ. Vấn đề quan trọng là vấn đề phân chia hoặc ghép gộp các

phần tử phải đảm bảo sao cho vừa quản lý toàn diện và chặt chẽ hệ thống, vừa phát huy tính năng động của các phần tử.

+ Mức độ phức tạp của hệ thống tăng lên theo số lượng phần tử có trong hệ. Vì vậy cần tổ chức ra sao cho việc quản lý một hệ thống phải hợp lý dựa trên các mối quan hệ của các phần tử.

+ Trong quá trình vận động, hệ thống có một mục tiêu chung và các đơn vị thành phần có các mục tiêu riêng. Vấn đề quan trọng là phải kết hợp hài hoà mục tiêu chung và mục tiêu riêng, lấy mục tiêu chung làm trọng. Điều này có nghĩa là không được nhân mạnh mục tiêu chung, giảm mục tiêu riêng; nhưng cũng không nên đối lập mục tiêu chung và mục tiêu riêng. Cần tổ chức mối quan hệ và lợi ích hài hoà, phối hợp và thiết kế các mục tiêu chung và riêng.

c. Phân loại hệ thống

+ Theo tính chất của hệ thống

- Hệ thống kín
- Hệ thống mở

Tuy nhiên nhìn chung các quan điểm đều chọn hệ thống mở. Trong việc lựa chọn hai hệ thống này để áp dụng tổ chức doanh nghiệp cần xác định hệ thống sẽ mở và kín như thế nào cho hợp lý, mở phải có định hướng lựa chọn thời điểm mở hợp lý để tạo cơ hội trong kinh doanh.

+ Theo nội dung hoạt động của hệ thống

- Hệ thống chính trị
- Hệ thống hành chính
- Hệ thống kinh tế - xã hội
- Hệ thống khoa học - công nghệ

+ Theo phạm vi hoạt động

- Hệ thống lớn
- Hệ thống vừa
- Hệ thống nhỏ.

2. Hệ thống quản lý

a. Khái niệm :

Hệ thống quản lý là một hệ gồm hai phân hệ : phân hệ một đóng vai trò **CHỦ THỂ QUẢN LÝ**, phân hệ hai đóng vai trò **ĐỐI TƯỢNG BỊ QUẢN LÝ**.

Với hệ sản xuất kinh doanh chủ thể quản lý tác động tới đối tượng bị quản lý bằng những cái gọi là quyết định. Đối tượng bị quản lý trong hệ sản xuất là nơi biên đổi 3 đầu vào : đối tượng lao động (**X**); lao động (**L**); vốn (**V**). Thông qua quá trình biến đổi **F** (công nghệ sản xuất, tổ chức lao động, cơ chế quản lý để biến đổi thành đầu ra **Y** (chủng loại sản phẩm, số lượng sản phẩm, chất

lượng sản phẩm...) có mối quan hệ biện chứng giữa đầu ra và đầu vào và được miêu tả bởi hàm sản xuất (tuyến tính):

$$Y = F (X, L, V)$$

Diễn tả tác động của khoa học công nghệ tới hoạt động sản xuất, biểu diễn dưới dạng hàm (hàm mũ):

$$Y = F (X^\alpha , L^\beta , V^\gamma)$$

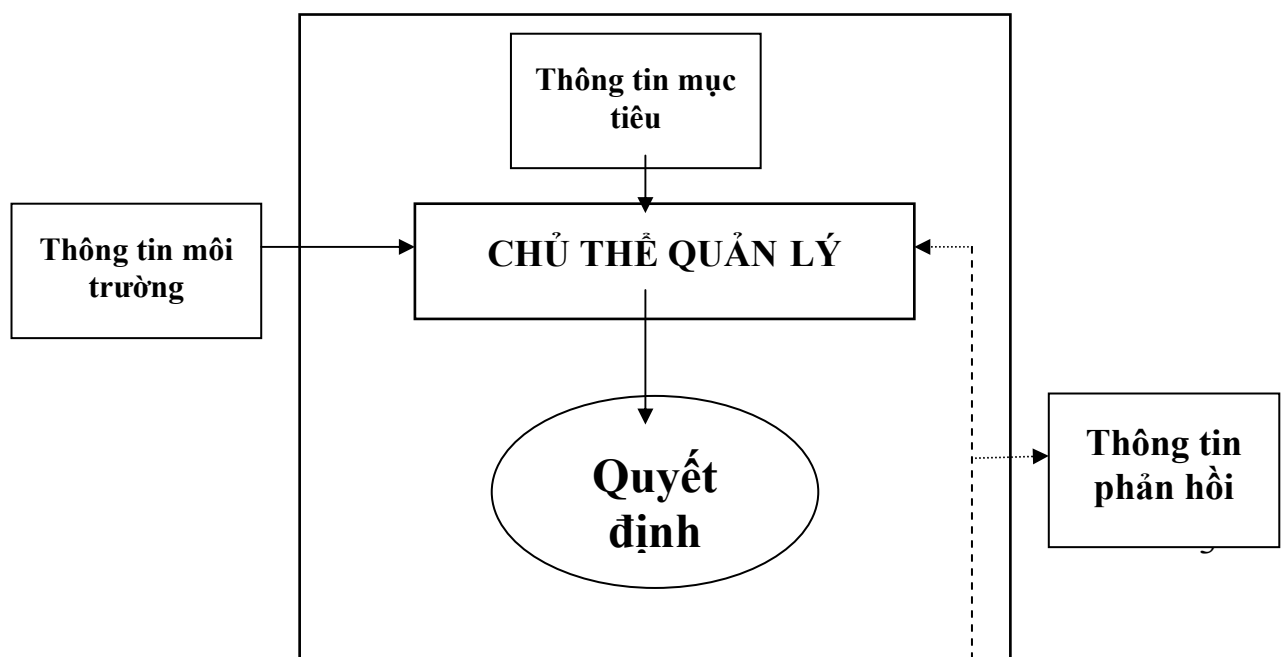
α , β , γ là các hệ số tác động của khoa học công nghệ tới sản xuất, đầu ra của hàm sản xuất tăng theo hàm mũ vượt trội hơn nhiều so với hàm tuyến tính.

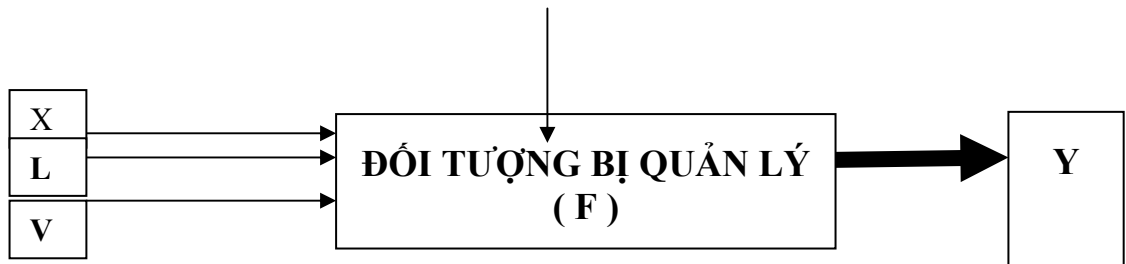
Yêu cầu quan trọng nhất trong sản xuất sự biến đổi đầu vào thành đầu ra và đầu ra yêu cầu có chất lượng tốt, điều đó phụ thuộc vào chất lượng quyết định do chủ thể quản lý đưa ra.

Dưới đây là sơ đồ tổ chức hệ thống quản lý trong doanh nghiệp :

Thông qua sơ đồ dưới đây ta nhận thấy có hai thành phần chính trong hệ thống quản lý đó là **CHỦ THỂ QUẢN LÝ** và **ĐỐI TƯỢNG BỊ QUẢN LÝ**. Chủ thể quản lý ở đây có thể là Giám đốc, Tổng Giám đốc, hoặc Hội đồng quản trị hay Ban Giám đốc doanh nghiệp. Chủ thể quản lý là người trực tiếp điều hành mọi hoạt động của doanh nghiệp, tác động tới đối tượng bị quản lý bằng các quyết định. Các đối tượng bị quản lý thực hiện theo các quyết định và trong quá trình thực hiện có thể có thông tin phản hồi tới chủ thể quản lý nhằm giúp cho các hoạt động sản xuất và kinh doanh của doanh nghiệp tiến hành hiệu quả thuận lợi, sát thực tiễn của doanh nghiệp, phù hợp với tình hình biến động thị trường.

HỆ THỐNG QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP





Để có quyết định đúng thì chủ thể quản lý phải có năng lực tức là chủ thể quản lý phải có :

- Nắm bắt và vận dụng quy luật kinh tế, tự nhiên, xã hội
- Kinh nghiệm
- Bản lĩnh
- Có khả năng giao tiếp ...

Tất cả dựa trên nền tảng một con người có đạo đức có tư cách tốt.

Qua trên có thể nhận thấy rằng hệ thống và hệ thống quản lý trong một tổ chức một doanh nghiệp là vô cùng quan trọng. Một hệ thống quản lý muốn hoàn thiện và hoạt động tốt cần có các yêu cầu:

Trước hết hệ thống quản lý cần đạt được tính tối ưu. Điều này thể hiện giữa các khâu và các cấp quản trị (khâu quản trị phản ánh cách phân chia chức năng quản trị theo chiều ngang, còn cấp quản trị thể hiện sự phân chia chức năng quản trị theo chiều dọc) đều thiết lập những mối quan hệ hợp lý với số lượng cấp quản trị ít nhất trong doanh nghiệp cho nên cơ cấu hệ thống quản lý mang tính năng động cao, luôn luôn đi sát và phục vụ sản xuất.

Không những thế hệ thống quản lý còn phải đạt được tính linh hoạt. Tức là cơ cấu hệ thống phải có khả năng thích nghi với bất kỳ tình huống nào xảy ra trong doanh nghiệp cũng như ngoài môi trường bên ngoài.

Cơ cấu hệ thống quản lý phải đảm bảo được tính chính xác của tất cả các thông tin được sử dụng trong doanh nghiệp nhờ đó đảm bảo sự phối hợp của các hoạt động và nhiệm vụ của tất cả các bộ phận của doanh nghiệp.

Cơ cấu hệ thống quản lý phải sử dụng chi phí quản trị đạt hiệu quả cao nhất. Tiêu chuẩn xem xét yêu cầu này là mối tương quan giữa chi phí dự định bỏ ra và kết quả sẽ thu được.

3. Hệ thống quản lý kinh doanh tại Công ty Hợp tác lao động nước ngoài (LOD).

Công ty Hợp tác lao động nước ngoài (LOD) là một Doanh nghiệp Nhà nước, được thành lập theo quyết định số 714 QĐ/ TCCB – LĐ ngày 15/04/1993. Công ty do Bộ Giao thông vận tải sáng lập và trực thuộc Bộ quản lý.

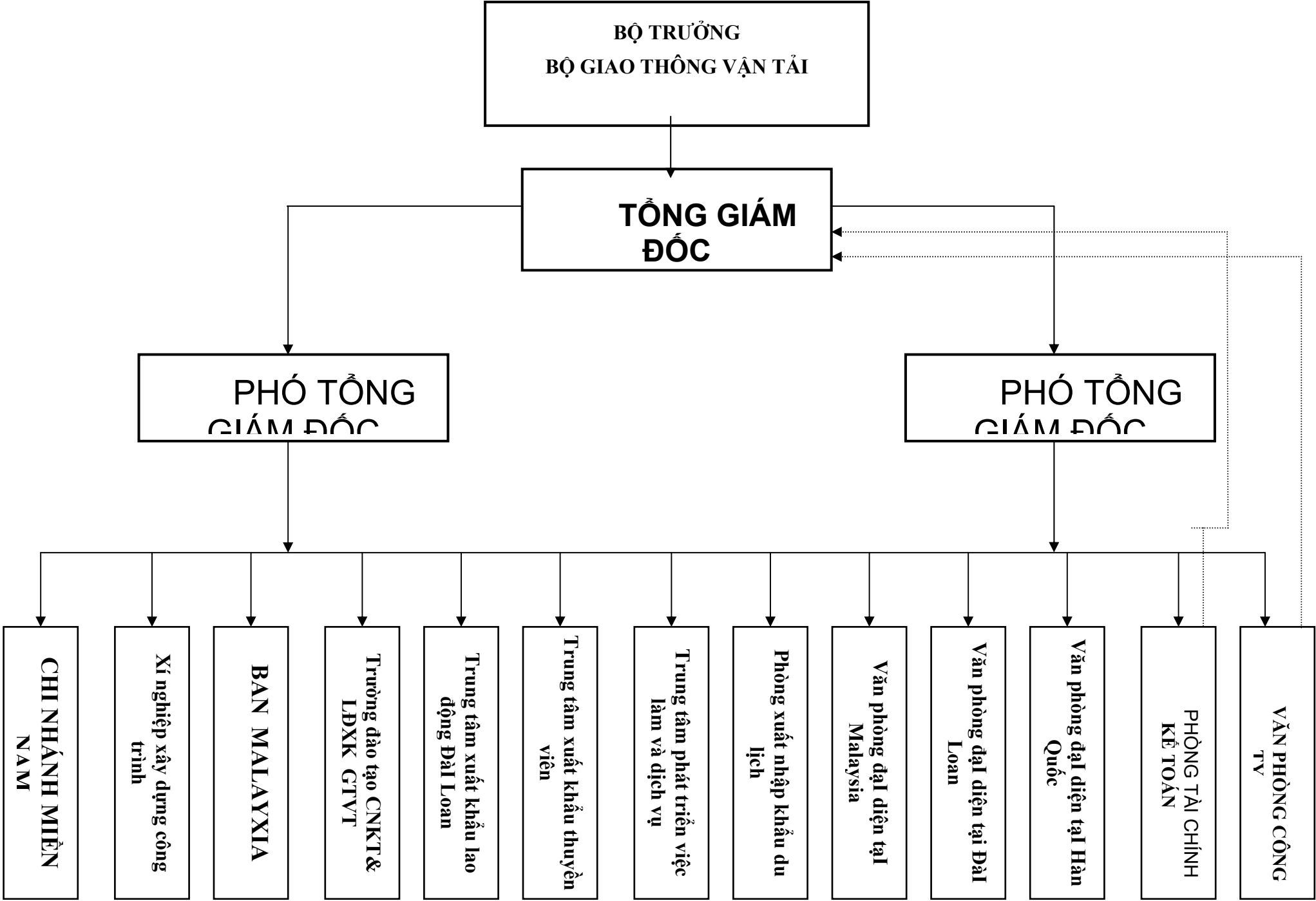
Hiện nay Công ty có nhiệm vụ chủ yếu :

- Xuất khẩu lao động
- Nhập khẩu hàng hoá cho người lao động
- Đào tạo bồi dưỡng để tạo nguồn lao động xuất khẩu
- Tư vấn dịch vụ đào tạo
- Dịch vụ du lịch quốc tế (xuất nhập cảnh, đưa đón, du lịch tham quan...)
- Quản lý người lao động theo các hợp đồng xuất khẩu lao động
- Thực hiện một số dịch vụ khác.

Công ty tổ chức bộ máy và hệ thống quản lý theo cơ cấu trực tuyến - chức năng. Dưới đây là sơ đồ cơ cấu tổ chức hệ thống quản lý của Công ty.

.....→ quan hệ tham mưu

————→ quan hệ quản lý



**BỘ TRƯỞNG
BỘ GIAO THÔNG VẬN TẢI**

TỔNG GIÁM ĐỐC

**PHÓ TỔNG
GIÁM ĐỐC**

**PHÓ TỔNG
GIÁM ĐỐC**

**CHI NHÁNH MIỀN
NAM**

**Xí nghiệp xây dựng công
trình**

BAN MALAYXIA

**Trường đào tạo CNKT &
LDXK GTVT**

**Trung tâm xuất khẩu lao
động Đài Loan**

**Trung tâm xuất khẩu thuyề
viên**

**Trung tâm phát triển việc
làm và dịch vụ**

**Phòng xuất nhập khẩu du
lịch**

**Văn phòng đại diện tại
Malaysia**

**Văn phòng đại diện tại Đài
Loan**

**Văn phòng đại diện tại Hàn
Quốc**

**PHÒNG TÀI CHÍNH
KẾ TOÁN**

**VĂN PHÒNG CÔNG
TY**

Thông qua sơ đồ tổ chức hệ thống quản lý của Công ty, ta có nhận xét như sau :

Công ty Hợp tác lao động nước ngoài quản lý theo chế độ thủ trưởng trên cơ sở thực hiện quyền làm chủ tập thể của người lao động.

Công ty có một Tổng Giám đốc và các Phó tổng giám đốc giúp việc trong từng lĩnh vực SXKD của Công ty. Công ty có các phòng ban tham mưu và các đơn vị thành viên hạch toán nội bộ (Văn phòng Công ty, Phòng Tài chính – Kế toán, Phòng xuất - nhập khẩu du lịch, Trung tâm phát triển việc làm và dịch vụ, Trung tâm xuất khẩu thuyền viên, Trung tâm xuất khẩu Đài Loan, Trường Đào tạo CNKT & LĐXX, Ban Malaysia, Xí nghiệp xây dựng công trình, Chi nhánh phía Nam và các Văn phòng đại diện tại các nước Hàn Quốc, Đài Loan, Malaysia) . Căn cứ chức năng nhiệm vụ SXKD mỗi đơn vị thành viên được giao một mảng , một thị trường để không ngừng phát huy tính chủ động, sáng tạo trong SXKD, nâng cao hiệu quả hoạt động và lợi ích cho Công ty.

Bộ máy tổ chức và quản lý của Công ty Hợp tác lao động nước ngoài theo cơ cấu trực tuyến – chức năng gồm 2 cấp quản lý: cấp lãnh đạo Công ty và cấp đơn vị trực thuộc. Cơ cấu này hiện phổ biến và thích hợp cho mọi doanh nghiệp, với ưu điểm là cơ cấu đơn giản, dễ vận hành và dễ kiểm tra. Theo cơ cấu này, người lãnh đạo doanh nghiệp – Tổng Giám đốc chịu trách nhiệm về mọi mặt và toàn quyền quyết định các vấn đề của Công ty. Ngoài ra Tổng giám đốc cũng được sự giúp đỡ của các Phó Tổng Giám đốc phụ trách chuyên môn và lãnh đạo các bộ phận chức năng – các đơn vị trực thuộc và các phòng ban tham mưu để chuẩn bị các quyết định, định hướng hoạt động và kiểm tra tình hình thực hiện quyết định.

Xét về các mối quan hệ trong cơ cấu tổ chức của Công ty thì cán bộ quản lý có trách nhiệm quản lý các bộ phận và đơn vị thuộc phạm vi được phân công. Công ty cũng đã quy định tùy theo chức năng và nhiệm vụ của từng đơn vị trực thuộc mà bố trí nhân sự và phân công công việc hợp lý. Mỗi phòng ban hay cá đơn vị trực thuộc đều có cán bộ quản lý trực tiếp, chịu trách nhiệm trước Tổng Giám đốc và Công ty về các hoạt động quản lý của mình và được thực hiện mọi hoạt động khác trong phạm vi quyền hạn trách nhiệm của cán bộ quản lý đó. Thông qua tình hình hoạt động và thực hiện các quyết định quản lý của các cấp lãnh đạo Công ty, thủ trưởng các đơn vị trực thuộc cần thu thập thông tin đầy đủ cụ thể, đưa ra những nhận xét về việc áp dụng cũng như thực hiện các mục tiêu chung của công ty với việc kết hợp hài hoà các mục tiêu của từng đơn vị sau đó phản ánh với Ban lãnh đạo Công ty. Ban lãnh đạo Công ty sẽ xem xét trên tình hình thực hiện các mục tiêu đã đề ra trong thời gian qua, xem xét khả năng và nguồn lực của các bộ phận đơn vị trực thuộc, đề ra quyết định cuối cùng. Bên cạnh đó cũng cần lưu ý rằng trong tình hình kinh tế thị trường hiện nay biến

động rất đa dạng và phức tạp, các phòng ban và các đơn vị trực thuộc cần triển khai hình thức cung cấp thông tin nhanh chóng, kịp thời giữa các đơn vị với các cấp lãnh đạo Công ty nhằm tiết kiệm tối đa thời gian, giúp cán bộ lãnh đạo đưa ra các quyết định quản lý phù hợp với tình hình biến động trên thị trường. Điều này vô cùng quan trọng bởi lẽ nếu quyết định quản lý của lãnh đạo công ty không mang tính kịp thời và phù hợp với tình hình hoạt động của các đơn vị thì cơ hội kinh doanh sẽ không đến với Công ty lần thứ hai nên sẽ bị mất đi các lợi ích từ việc chậm trễ đó mà cụ thể rõ nhất là doanh thu và lợi nhuận đạt được từ hoạt động đó. Đánh giá về điều này có thể thấy Công ty trong thời gian qua đã nhanh chóng nắm bắt thời cơ, Ban lãnh đạo Công ty cũng đưa ra những quyết định quản lý hợp lý về các lĩnh vực hoạt động của Công ty, nếu ban đầu chuyên doanh chính của công ty chỉ là xuất khẩu lao động thuyền viên và lao động trên bộ đơn thuần, và các thị trường truyền thống như : Kuwait, và các nước Trung Đông, Hàn Quốc, Nhật Bản thì trong tình hình mới ban lãnh đạo đã quyết định nhiều hình thức kinh doanh như : xuất nhập khẩu hàng hoá, xây dựng công trình giao thông, các dịch vụ du lịch và các dịch vụ tư vấn khác ... nhằm đáp ứng nhu cầu của thị trường trong các lĩnh vực kinh doanh. Không chỉ có thế, với hoạt động xuất khẩu lao động, Công ty cũng nhanh chóng mở thêm được hai thị trường mới đầy tiềm năng như : Đài Loan và Malaysia đồng thời mở văn phòng đại diện tại hai nước nhằm nâng cao hơn nữa hoạt động quản lý lao động cũng như nắm bắt nhanh chóng nhu cầu về các loại hình công việc bên đó thuê lao động. Từ đó Công ty và các đơn vị phụ trách về các thị trường này sẽ có những có chiến lược hay các hình thức đào tạo (lao động phổ thông hay lao động kỹ thuật hoặc tu nghiệp sinh) phù hợp để đáp ứng tốt yêu cầu đối tác nước bạn. Nhờ đó trong nhiều năm liên tục, Công ty đã góp phần tích cực vào công cuộc xoá đói giảm nghèo, hàng năm thu về nguồn ngoại tệ cho đất nước, những lao động đã hoàn thành hợp đồng về nước là một lực lượng lao động có tay nghề được đào tạo qua thực tế đang là những lao động đóng góp hiệu quả cho hoạt động kinh tế tại các cơ sở địa phương. Tình hình hoạt động trong các lĩnh vực kinh doanh khác của Công ty cũng có hiệu quả, từng bước nâng cao đời sống cán bộ công nhân viên trong toàn Công ty.

Cụ thể là:

- Bộ phận **Văn phòng công ty** là nơi tổng hợp thông tin của các phòng ban và các đơn vị trực thuộc thành các bảng tổng kết, báo cáo tổng hợp trong Công ty làm những thông tin tham mưu cho Tổng Giám đốc, Văn phòng công ty cũng là nơi tổ chức bộ máy, công tác cán bộ tiền lương, đào tạo và bồi dưỡng khen thưởng, kỷ luật cũng như các chế độ chính sách đối với người lao động, các công tác hành chính quản trị, xây dựng cơ bản.
- **Phòng Tài chính – kế toán** cũng là một đơn vị tham mưu giúp Công ty quản lý về công tác tài chính kế toán, phòng cũng xây dựng kế hoạch tài chính hàng năm, kiểm tra xét duyệt các kế hoạch tài chính của các đơn vị trực thuộc, ngoài ra phòng còn quản lý các nguồn vốn hợp pháp của Công ty cũng như bảo toàn và phát triển các nguồn vốn đó, thực hiện nộp Ngân sách nhà nước thực

hiện đầy đủ chế độ báo cáo quyết toán và chế độ kiểm kê kiểm tra theo quy định.

□ Các đơn vị trực thuộc như : **Trung tâm phát triển việc làm và dịch vụ du lịch, Trung tâm xuất khẩu thuyền viên, Trung tâm xuất khẩu lao động Đài Loan, Ban Malaysia, Chi nhánh phía Nam** là những đơn vị phụ trách về công tác xuất khẩu lao động – chuyên doanh chính của Công ty, sang các nước như Nhật Bản, Hàn Quốc, Đài Loan, Malaysia, bao gồm cả xuất khẩu lao động trên bộ và lao động thuyền viên. Các đơn vị này luôn tổ chức tuyển lao động đi xuất khẩu theo đúng quy định của Nhà nước và theo yêu cầu đối tác ở nước nhập khẩu lao động.

□ Công ty cũng có phòng chuyên doanh bên cạnh chuyên doanh về xuất khẩu lao động như **Phòng xuất nhập khẩu hàng hoá - du lịch**. Phòng có nhiệm vụ ký kết và triển khai các hợp đồng xuất nhập khẩu gồm các mặt hàng chủ yếu là máy móc, thiết bị ,sắt, thép phục vụ ngành giao thông vận tải. Ngoài ra cũng có Xí nghiệp xây dựng công trình với nhiệm vụ xây dựng các công trình giao thông nông thôn bao gồm các công trình liên huyện , xã... các công trình dân dụng với quy mô nhỏ, liên doanh liên kết với các công ty khác trong ngành để xây dựng một số hạng mục công trình giao thông.

□ **Trường đào tạo CNKT & LDXK** : là một đơn vị đặc thù của Công ty. Sở dĩ như vậy là do đây là nơi đào tạo nâng cao trình độ và chất lượng lao động , tạo nguồn lao động có tay nghề phục vụ cho hoạt động xuất khẩu lao động(như về kiến thức cũng như là về ngoại ngữ). Bên cạnh đó Trường cũng đào tạo thêm về lái xe mô tô , ô tô; đào tạo sư phạm cấp I; tập huấn.

□ **Các văn phòng đại diện tại Hàn Quốc, Nhật Bản, Malaysia, Đài Loan** là nơi quản lý và giải quyết các vấn đề phát sinh liên quan đến người lao động và những vướng mắc giữa Công ty với các đại lý và môi giới. Ngoài ra các văn phòng cũng là nơi tìm hiểu tình hình thị trường tại nước sở tại rồi tìm hiểu về nhu cầu công việc, cũng như nguồn lao động có thể xuất khẩu, thực hiện công tác tiếp thị...

□ Hiện nay, tổng số CBCNV trong Công ty gồm 144 người trong đó :

- Lao động nữ 76 người (chiếm 53 %)
- Trình độ ĐH và trên ĐH : 96 người
- Trình độ CĐ : 3 người
- Trình độ Tại chức : 9 người
- Công nhân kỹ thuật và lái xe : 36 người.

PHẦN HAI

NHU CẦU THÔNG TIN CHO VIỆC LẬP CHIẾN LƯỢC KINH DOANH CỦA DOANH NGHIỆP

1. Khái niệm chiến lược :

Trong quân sự, thuật ngữ chiến lược thường được dùng theo nghĩa các kế hoạch lớn, được khởi thảo trên cơ sở tin chắc là cái gì đối phương có thể làm, không thể làm hoặc sẽ làm khi xuất hiện các điều kiện nào đó. Nhưng trong kinh doanh, thuật ngữ chiến lược được hiểu là hệ thống các đường lối và biện pháp chủ yếu nhằm đưa doanh nghiệp đạt đến các mục tiêu đã định.

Chiến lược bao gồm :

- Các đường lối tổng quát, các chủ trương của doanh nghiệp sẽ thực thi trong một thời gian đủ dài
- Các mục tiêu cơ bản của doanh nghiệp
- Các nguồn lực các tiềm năng được sử dụng để đạt các mục tiêu đó; các chính sách điều hành việc thu hút và phân bổ các nguồn lực các tiềm năng cần thiết để đạt được các mục tiêu này.

Như vậy doanh nghiệp phải quyết định loại hình kinh doanh, xác định các mục tiêu phát triển và khả năng sinh lãi mong muốn. Kết quả cuối cùng của chiến lược là trả lời câu hỏi : doanh nghiệp sẽ đi về đâu?

Chiến lược khác với kế hoạch dài hạn, là chiến lược không chỉ dừng ở phần lập ra các nhiệm vụ thực hiện mà còn giữ vai trò chính trong chỉ đạo thực hiện kiểm tra điều chỉnh kịp thời các nhiệm vụ thực hiện. Chiến lược là một quá trình còn văn bản thành lập ban đầu chỉ có thể gọi là kế hoạch chiến lược thôi.

2. Chiến lược kinh doanh

a. Khái niệm :

Chiến lược kinh doanh là nghệ thuật xác định mục tiêu chiến lược, định hướng chiến lược và các biện pháp chiến lược nhằm đảm bảo cho doanh nghiệp tồn tại và phát triển trên thương trường đầy biến động.

b. Vai trò của chiến lược kinh doanh

Chiến lược kinh doanh là một trong những công cụ chủ yếu để thực hiện quản lý trong doanh nghiệp. Nhờ có chiến lược kinh doanh mà doanh nghiệp giữ được thế chủ động trong kinh doanh. Không những thế doanh nghiệp còn biết rõ mục tiêu của mình, định hướng thực hiện và có các biện pháp chiến lược ... đều

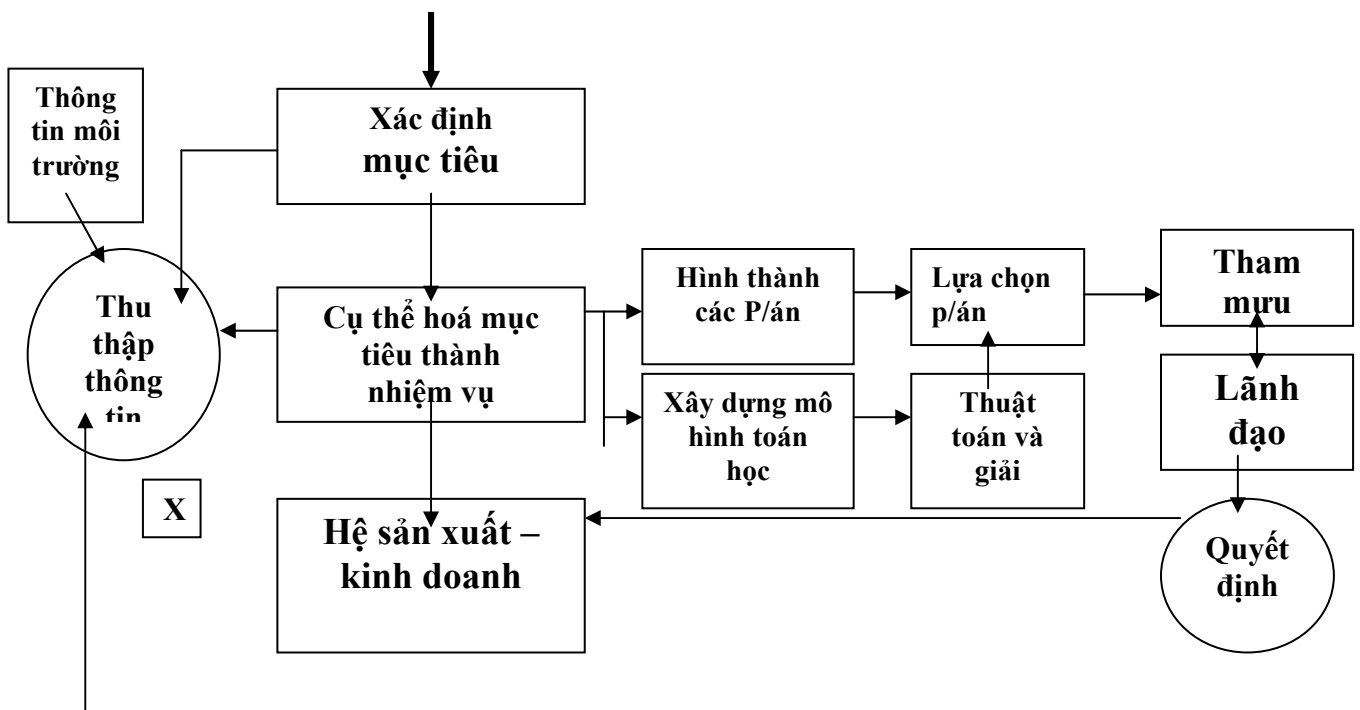
phù hợp với sự biến động của thị trường, phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Với chiến lược kinh doanh, nó đem lại lợi ích thiết thực cho doanh nghiệp, lợi ích có được do tiết kiệm các chi phí cho việc mua sắm các yếu tố đầu vào; tiết kiệm trong sản xuất; tiết kiệm các yếu tố đầu ra...

c. Quy trình xây dựng và lựa chọn chiến lược kinh doanh

- Phân tích đánh giá môi trường kinh doanh.
 - + Phân tích đánh giá môi trường bên ngoài doanh nghiệp.
 - + Phân tích đánh giá môi trường bên trong doanh nghiệp.
- Xác định hệ thống mục tiêu chiến lược.
- Xây dựng chiến lược kinh doanh.
- Lựa chọn chiến lược kinh doanh.
- Tổ chức thực hiện chiến lược kinh doanh.
 - Xác định mục tiêu thường niên (hàng năm)
 - Xây dựng kế hoạch hoặc phương án sản xuất - kinh doanh (cụ thể hoá nội dung chiến lược nhiều năm).
 - Phân phối nguồn lực cho các đơn vị thực hiện chiến lược kinh doanh
 - Xác định các chính sách hỗ trợ cho việc thực hiện chiến lược kinh doanh.
- Đánh giá và điều chỉnh chiến lược.

d. Nhu cầu thông tin cho việc lập chiến lược kinh doanh cho doanh nghiệp.

Người quản lý trong quá trình điều khiển, ra quyết định rất cần thông tin. Muốn vậy thì cần tổ chức một hệ thống thông tin điều khiển, có vai trò trong việc thiết lập chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp và được miêu tả qua sơ đồ :





Nhận xét về sơ đồ :

Qua sơ đồ trên ta nhận thấy bước đầu tiên trong quá trình là xác định mục tiêu. Việc xác định mục tiêu của doanh nghiệp tùy thuộc vào khả năng cũng như các nguồn lực để thực hiện được mục tiêu. Điều này có nghĩa là nhà quản trị cần nắm được trạng thái của hệ thống mà mình đang tổ chức quản lý thông qua các thông tin phản hồi. Các thông tin từ môi trường cũng góp phần phục vụ cho việc hình thành mục tiêu. Thông tin từ môi trường có thể là thông tin về tình hình giá cả cá nguyên liệu dùng trong sản xuất, các nhu cầu về sản phẩm, tâm lý tiêu dùng của khách hàng, khả năng tiêu thụ các loại sản phẩm trên các thị trường của doanh nghiệp, các nguồn lực dự trữ của doanh nghiệp...) sau đó cần cụ thể hoá các mục tiêu, để mục tiêu trở thành hiện thực, càng cụ thể càng tốt. Có thể với mỗi mục tiêu cần có cá hướng đi rõ ràng và các giải pháp phù hợp. Muốn hình thành mục tiêu cần có nhiều phương án, lựa chọn nhiều cách đi và lựa chọn cách tốt nhất, thông qua bộ phận tham mưu và ban lãnh đạo doanh nghiệp để ra quyết định. Từ quyết định đó chỉ đạo bộ phận hệ sản xuất – kinh doanh thực hiện. Một điều đáng lưu ý rằng các thông tin thu thập phải đảm bảo tính chính xác, đầy đủ. Thông tin phải phong phú và sát với thực tiễn. Cần đa dạng các nguồn thu thập thông tin nhằm có một cái nhìn tổng quan hơn về tình hình của doanh nghiệp.

3. Nhu cầu thông tin cho việc lập chiến lược kinh doanh của Công ty hợp tác lao động nước ngoài (LOD).

Cũng như các doanh nghiệp khác trên thị trường, Công ty Hợp tác lao động nước ngoài nhận thức rất rõ về tình hình biến động nhanh chóng của thị trường, các hình thức cạnh tranh mới của các doanh nghiệp trong ngành cũng như của nhiều nhân tố khác. Chuyên doanh chính của Công ty là xuất khẩu lao động, hiện nay hoạt động này đang có nhiều phức tạp và cạnh tranh cao đối với Công ty. Ngoài ra, các hoạt động kinh doanh khác của công ty như : xuất nhập khẩu hàng hoá, xây dựng công trình ... cũng gặp những khó khăn nhất định từ nhiều phía (khách hàng, nhà cung cấp, thị trường, giá cả, nguyên liệu...).

Đánh giá được những điểm mạnh và những thiếu sót trong hoạt động kinh doanh, Công ty đã đề ra chiến lược kinh doanh và nhu cầu thông tin để thực hiện chiến lược đó thành công; giúp Công ty giữ vững vị trí trên thương trường đầy biến động, nâng cao khả năng cạnh tranh với các doanh nghiệp khác trong ngành.

Với tình hình hiện nay, Công ty đang theo đuổi chiến lược kinh doanh với nội dung tổng quát như sau:

- Công ty phát triển và hoạt động kinh doanh ổn định, có hiệu quả trong điều kiện biến động của thị trường.
- Nâng cao vị thế cạnh tranh của Công ty trên thị trường trong thời gian tới.
- Phát triển thị trường và mở rộng thị phần trong các lĩnh vực kinh doanh.
- Doanh thu và lợi nhuận hàng năm được duy trì tăng ổn định.

Trong tình hình hiện tại của Công ty, để xây dựng chiến lược kinh doanh bên cạnh chiến lược cấp Công ty thì các phòng ban trong Công ty cũng như các đơn vị trực thuộc cũng cần đề ra những chiến lược cấp đơn vị phù hợp với tình hình của đơn vị cũng như không được quá xa chiến lược chính của Công ty. Một vấn đề quan trọng không kém đó là việc tổ chức thu thập thông tin để xác lập chiến lược kinh doanh. Có thể nhận thấy rằng thu thập thông tin có vai trò vô cùng quan trọng trong quá trình lập chiến lược kinh doanh, gắn liền với nó là hoạt động xử lý thông tin được thu thập một cách hiệu quả và chính xác giúp làm cơ sở cho các đơn vị và Ban lãnh đạo Công ty lập chiến lược kinh doanh cho Công ty, tạo nên những yếu tố tốt nhất để chiến lược được thực hiện thành công.

Nhu cầu thông tin của các đơn vị cho việc lập chiến lược kinh doanh thông thường bắt nguồn từ việc xem xét những điểm mạnh, yếu trong hoạt động và tổ chức của đơn vị đó. Sau khi đã xác định được điều này, đơn vị dựa theo những thông tin đã thu thập từ nhiều nguồn khác nhau mà lập nên chiến lược kinh doanh.

Với công ty Hợp tác lao động nước ngoài, với chuyên doanh chính là hoạt động xuất khẩu lao động tại các thị trường Hàn Quốc, Nhật Bản, Đài Loan, Malaysia; với các loại hình lao động thuyền viên và lao động trên bộ. Trong thời gian gần đây nổi lên một vấn đề về sự cạnh tranh gay gắt và quyết liệt của các công ty xuất khẩu lao động khác trong nước và quốc tế. Thêm vào đó tình hình lao động tại các thị trường diễn biến phức tạp một số lao động bỏ trốn, phá vỡ hợp đồng lao động với đối tác bên nước sở tại, các nguồn lao động xuất sang Đài Loan và Malaysia vẫn còn hạn chế. Trước tình hình này các đơn vị phụ trách hoạt động xuất khẩu lao động sang các thị trường trên như: Trung tâm phát triển việc làm và dịch vụ du lịch, Trung tâm xuất khẩu lao động Đài Loan, Ban Malaysia, Trung tâm xuất khẩu thuyền viên, Chi nhánh phía Nam; đã có hoạt động thu thập thông tin để lập chiến lược xuất khẩu lao động trong thời gian tới. **Cụ thể là:**

- Các chính sách của Đảng và Nhà nước về hoạt động xuất khẩu lao động, với các thông tư, nghị định, quyết định và các văn bản hướng dẫn thực hiện trong hoạt động xuất khẩu lao động và các quy định với từng thị trường cụ thể, các chế tài và hình thức phạt khi vi phạm các quy định nêu trên. Các thông tin trên do các Bộ và ngành liên quan chuyển tới Công ty, Công ty tiếp nhận tại **Văn phòng** sau đó chuyển tới từng bộ phận đơn vị có liên quan xử lý và thực hiện theo các quy định đó, tùy theo tình hình hiện tại của Công ty, được coi là thông tin bên ngoài.

□ Về tình hình lao động và số lượng lao động xuất khẩu : các Trung tâm sẽ thu thập thông tin trên các báo cáo về tình hình lao động của Bộ Lao động, các văn bản quy định về hoạt động xuất khẩu lao động và về số lượng và các ngành nghề cho phép xuất khẩu lao động, hay các phương tiện thông tin đại chúng như báo, đài phát thanh truyền hình, mạng Internet,...(thông tin bên ngoài) để biết rõ xu hướng và số lượng người trên cả nước mỗi năm bước vào tuổi lao động, qua đó góp phần xác định số lượng và loại hình lao động có khả năng xuất khẩu trong thời gian tới.

□ Về chất lượng lao động : để tìm thông tin về vấn đề này các đơn vị cần thu thập thông tin từ các nơi phụ trách về công tác lao động việc làm, các Sở giáo dục đào tạo các tỉnh, thành phố, địa phương trong cả nước. Nắm bắt được thông tin này các đơn vị sẽ có khả năng đưa ra các phương hướng về lựa chọn loại hình lao động có chất lượng ra sao để phù hợp với yêu cầu tuyển chọn của các đối tác nước ngoài. Đây cũng là nguồn thông tin bên ngoài Công ty và được thu thập đồng thời có xử lý các số liệu thống kê đó để lựa ra các thông tin phù hợp cho việc ra chiến lược kinh doanh.

□ Về tạo nguồn lao động xuất khẩu : trong giai đoạn cạnh tranh như hiện nay việc tìm nguồn lao động để xuất khẩu cũng là một mối quan tâm của các doanh nghiệp, các đơn vị xuất khẩu lao động sẽ liên hệ với các địa phương có nhu cầu xuất khẩu lao động để tuyển khi có chỉ tiêu của các đối tác nước ngoài. Các đơn vị sẽ dựa trên số lượng lao động ở từng địa phương để tổng hợp và lựa chọn lao động có thể về trình độ lao động hoặc các ngành nghề cần tuyển và là ưu thế của lao động tại địa phương đó. Với thông tin này các đơn vị phải thu thập từ các uỷ ban nhân dân các tỉnh địa phương về tình hình lao động tại đó rồi có kế hoạch cụ thể. Các địa phương được tuyển thông thường là những nơi có nền kinh tế và đời sống của nhân dân còn khó khăn, nhằm giúp đỡ cho bà con nơi đây cải thiện cuộc sống.

□ Về công tác đào tạo lao động: đây luôn là một vấn đề vô cùng quan trọng đối với các đơn vị xuất khẩu lao động. Việc xác định loại hình đào tạo cho lao động có một ý nghĩa với hoạt động tuyển chọn. Để xác định được hình thức đào tạo các đơn vị phải dựa vào thông tin từ môi trường bên ngoài tức là các thông tin về xu hướng nghề nghiệp hiện nay để đáp ứng kịp thời với các yêu cầu tuyển dụng của đối tác; ví như hiện nay các loại hình lao động đang được khuyến khích phát triển là lao động kỹ thuật có tay nghề về công nghệ thông tin hoặc liên quan đến điện tử...các loại hình lao động phổ thông dần dần hạn chế. Bên cạnh đó các trung tâm cũng cần trao đổi thông tin với Trường đào tạo để có được một chiến lược về lao động xuất khẩu tối ưu, phù hợp khả năng của các trung tâm và tại nơi đào tạo.

□ Trong thời gian tới, dựa trên số liệu và tình hình thị trường có nhiều biến động về xuất khẩu lao động như hiện nay(thông tin từ các Trung tâm về số lượng lao động, các chính sách của Đảng và Nhà nước về quy định xuất khẩu lao động...), các trung tâm đã tính toán và dự kiến số lao động sẽ xuất khẩu trong thời gian tới trung bình mỗi năm từ 3500 đến 4500 lao động bao gồm cả

lao động thuyền viên và lao động trên cạn, các Trung tâm sẽ chú trọng hơn nữa tới việc xuất khẩu lao động kỹ thuật, lao động qua đào tạo về điện tử hoặc tin học, nhằm nâng cao tay nghề cũng như thu nhập của người lao động, thông qua đó duy trì doanh thu xuất khẩu lao động cho doanh nghiệp qua từng năm.

Các văn phòng đại diện cho Công ty tại thị trường Hàn Quốc, Nhật Bản, Malaysia, Đài Loan, vốn là những địa chỉ quản lý và thu thập những thông tin phát sinh về tình hình lao động của Công ty tại các nước đó, trong thời gian qua các văn phòng đại diện cũng có cố gắng làm tốt công tác đại diện tại các nước nêu trên, giải quyết thoả đáng các trường hợp của lao động, tạo niềm tin cho đối tác về Công ty. Tuy nhiên trong việc lập chiến lược cho các văn phòng trong giai đoạn tới cần trước hết :

- Giữ vững nguyên tắc hoạt động và quan điểm chính trị trong cách giải quyết các tình huống lao động, bảo đảm quyền lợi của người lao động. Muốn vậy cần đào tạo tốt cho các cán bộ về chuyên môn nghiệp vụ cũng như về tư tưởng, nâng cao vai trò của các cán bộ tại văn phòng đại diện.

- Các văn phòng cần chú ý thu thập thông tin từ thị trường sở tại, phân tích các thông tin và nhu cầu phù hợp với tình hình của đơn vị xuất khẩu sang thị trường đó, rồi báo cáo cho các trung tâm trong nước biết để có hoạt động điều tiết thích hợp. Ngoài ra các văn phòng đại diện còn tạo mối quan hệ với các đối tác tốt đẹp nhằm duy trì hoạt động sau này, bố trí các hoạt động tiếp thị về Công ty, các hình thức đáp ứng và các dịch vụ các đơn vị sẽ cung cấp, nhằm mở rộng các đối tác làm ăn, bên cạnh việc duy trì các mối quan hệ truyền thống, các thị trường truyền thống.

Một đơn vị luôn luôn bên cạnh các trung tâm xuất khẩu lao động, là nơi hỗ trợ tốt nhất cho hoạt động này chính là trường đào tạo công nhân kỹ thuật và lao động xuất khẩu. Đây là một đơn vị đặc thù trong bộ máy của công ty. Nhiệm vụ chính của Trường là đào tạo lao động với các ngành nghề phù hợp với nhu cầu thị trường, góp phần giải quyết việc làm cho lao động trong nước. Ngoài ra Trường còn phối hợp với các đơn vị xuất khẩu lao động trong Công ty đào tạo ngắn hạn cho các lao động chuẩn bị xuất khẩu, giúp họ trang bị về kiến thức cũng như tay nghề trong lao động nhằm giúp họ không bỡ ngỡ khi tham gia lao động tại thị trường nước ngoài có trình độ kỹ thuật cao hơn và kỷ luật hơn. Cũng như các đơn vị khác trong Công ty, trường cũng xác lập chiến lược hoạt động trong thời gian tới, thông qua việc thu thập thông tin cũng như xử lý để có chiến lược kinh doanh phù hợp với mục tiêu của đơn vị và của toàn Công ty. Nhu cầu thông tin của trường chủ yếu tập trung vào các mảng sau :

- Công tác đào tạo tại Trường : là một hoạt động quan trọng diễn ra tại trường, các học viên từ các nơi đăng ký theo học các lớp ngắn hạn về các ngành nghề kỹ thuật, lớp học ngoại ngữ cho các học viên, các phòng chức năng với thiết bị phù hợp... để làm tốt công tác đào tạo, Trường cần dựa trên các số liệu thông tin về nhu cầu lao động trong các ngành nghề trong một khoảng thời gian để kịp thời chuyển hướng đào tạo, biên soạn các giáo trình mới về những ngành

ngành mới phù hợp với đòi hỏi của thị trường cũng như của công việc. Các thông tin này có thể lấy từ nhiều nguồn như trên phương tiện thông tin đại chúng, cũng như lấy từ các bộ ban ngành liên quan trong công tác việc làm (Bộ Lao động thương binh và xã hội, Sở giáo dục - đào tạo các tỉnh thành phố...). Với các lao động đi xuất khẩu, phần đông là các lao động phổ thông, Trường cần kịp thời nâng cao trang thiết bị dạy học, các hình thức học ngoài ngữ phù hợp nhằm giúp học viên tiếp thu các kiến thức. Thêm vào đó Trường cần thu thập thông tin từ các đơn vị xuất khẩu lao động về tình hình và chỉ tiêu tuyển lao động để từ đó có các hướng đào tạo và bố trí đào tạo hợp lý, đảm bảo chất lượng lao động được đào tạo từ Trường, qua đó góp phần nâng cao uy tín của Công ty trong hoạt động xuất khẩu lao động nói chung.

□ Đầu tư cơ sở vật chất trong hoạt động giảng dạy và khu ký túc xá cho học viên : muốn thực hiện được mục tiêu này Trường cần xem xét tình hình và số lượng học viên trong giai đoạn hiện nay cũng như khả năng đáp ứng nhu cầu của Trường, Trường cũng cần thu thập thông tin các nguồn đầu tư từ bộ phận kế toán tại đơn vị , và nguồn vốn đầu tư xây dựng cơ bản của Công ty nhằm xác định và có hình thức triển khai phù hợp, trong giới hạn cho phép; quan trọng nhất là nâng cấp trang thiết bị học tập cho học viên, nâng cao các máy móc phục vụ giảng dạy, nâng cao trình độ giáo viên về các ngành nghề kỹ thuật và có tình mới mẻ với các nghề hiện tại (như về công nghệ thông tin, điện tử, điện lạnh...) xây mới và sửa chữa những khu xuống cấp, nâng cao hiệu quả trong việc sử dụng các thiết bị, đáp ứng tốt nhất nhu cầu về trình độ lao động và chất lượng của họ khi xuất khẩu.

□ Trường dựa trên thông tin về lưu lượng học viên trong thời gian gần đây, xây dựng và tính toán để xác định mức doanh thu ổn định và duy trì trong thời gian tới. Doanh thu dự kiến trong hoạt động đào tạo năm sau cao hơn năm trước, trung bình đạt trên 2 tỷ đồng.

Một ngành kinh doanh của Công ty cũng góp phần đáng kể trong tổng doanh thu phải kể đến phòng xuất nhập khẩu hàng hoá. đây được coi là một lĩnh vực có nhiều thay đổi trong hoạt động bởi lẽ nó phụ thuộc vào yếu tố thị trường và các nguồn hàng cung cấp, thêm vào đó hoạt động của phòng cũng chịu tác động lớn về các chính sách thuế và xuất nhập khẩu hàng hoá (các mặt hàng như máy móc, thiết bị , sắt thép, phục vụ cho ngành giao thông vận tải). Tuy nhiên, trong thời gian gần đây, doanh thu từ hoạt động xuất nhập khẩu hàng hoá của Công ty luôn hoàn thành các chỉ tiêu kế hoạch đã đề ra thể hiện ở mức doanh thu các năm tăng vượt mức. Trên cơ sở những khó khăn và những thành công đã đạt được trong thời gian qua, phòng có chiến lược phát triển trong giai đoạn tới :

□ Duy trì doanh thu ổn định qua các năm , để đề ra được chỉ tiêu này đơn vị phải dựa vào các thông tin về tình hình hoạt động của mình trong thời gian gần đây, phân tích các mặt mạnh, yếu để đề ra một mức doanh thu phù hợp và đơn vị có khả năng đạt được , điều này không có nghĩa là đề ra doanh thu thấp , khi đạt được cao hơn thì cho là tiến bộ mà cần xác định mức tối đa có thể đạt nhằm nâng cao hơn nữa hoạt động của các cán bộ , hiệu quả làm việc.

□ Nâng cao hoạt động xuất nhập khẩu hàng hoá thông qua việc đa dạng hoá các mặt hàng xuất nhập khẩu, nâng cao ưu thế cạnh tranh của phòng. Để thực hiện được điều này phòng cần thu thập thông tin từ bên ngoài thị trường xuất nhập khẩu (về số lượng và các hình thức mua bán, các thông tin về chính sách thuế của Nhà nước và hải quan, ...). Không những thế phòng cũng cần dựa trên những khả năng của đơn vị mình trong giai đoạn tới, thay đổi các hình thức kinh doanh phù hợp với nhu cầu thị trường, phát triển các nguồn hàng và các dịch vụ đi kèm, nâng cao các kỹ năng nghiệp vụ cho cán bộ công nhân viên trong đơn vị.

□ Phát triển hơn nữa các hoạt động xúc tiến cho lĩnh vực xuất nhập khẩu hàng hoá bằng cách áp dụng các hình thức của Marketing ở mức độ phù hợp với tình hình đơn vị , nhằm tăng cường hơn nữa các mối quan hệ với các đối tác kinh doanh trong và ngoài nước, cũng như có nguồn hàng ổn định, góp phần nâng cao uy tín của đơn vị trong môi trường hiện tại.

□ Trong mục tiêu đề ra chiến lược kinh doanh , xí nghiệp xây dựng công trình cũng đã có đề ra và dự tính thu thập thông tin từ các nguồn để hoàn thành mục tiêu chiến lược. Trong thời gian qua xí nghiệp xây dựng công trình tuy có nhiều cố gắng trong việc xây dựng các công trình giao thông nông thôn, các công trình công nghiệp dân dụng nhưng vẫn là quy mô vừa và nhỏ. Chính vì vậy mục tiêu đề ra :

□ Duy trì ổn định hoạt động sản xuất xây dựng trong giai đoạn tới, đơn vị cần thu thập thông tin từ nhiều nguồn như thông tin của đơn vị, thông tin trong ngành, thông tin trên các phương tiện thông tin đại chúng, thông tin về khả năng của đơn vị...các thông tin có thể về tình hình thị trường xây dựng, các yêu cầu trong quản lý đầu tư xây dựng của các cơ quan chức năng quy định, thông tin về tài chính kế toán, các nguồn lực cần huy động trong thời vụ làm việc...

□ Chủ động khai thác thêm các công trình xây dựng trong ngành, ngoài ngành, cố gắng khai thác các công trình có quy mô lớn, đấu thầu các công trình. Đơn vị cần nắm bắt thông tin về tình hình đầu tư xây dựng tại những địa điểm khả thi, nhanh chóng thu thập thông tin về các hướng của dự án, phân tích và nhanh chóng đưa ra các quyết định đầu tư hoặc ký hợp đồng xây dựng công trình, chớp thời cơ tạo nên hiệu quả kinh tế cao , tạo việc làm cho lao động.

□ Nâng cao chất lượng lao động có tay nghề kỹ thuật, nâng cao trình độ cán bộ trong xí nghiệp nhằm làm tốt công tác quản lý và hoạt động xây dựng. Điều đơn vị cần thực hiện đó là thu thập thông tin về các hình thức đào tạo lao động kỹ thuật tại các trường dạy nghề, phối hợp với các đơn vị đó đào tạo lao động nhằm đáp ứng các yêu cầu ngày càng cao của công trình. Bên cạnh đó các cán bộ trong xí nghiệp cũng cần được đào tạo về các kỹ năng quản lý, tổ chức làm việc khoa học, các cán bộ cũng cần cập nhật thông tin về tình hình thị trường và các hoạt động liên quan đến đơn vị qua nhiều nguồn thông tin như báo chí , đài truyền hình, mạng Internet ...

□ Tiếp tục liên doanh liên kết với các đơn vị xây dựng trong và ngoài ngành, nâng cao mối quan hệ trước đó đồng thời cũng giúp xí nghiệp tham gia vào các công trình một cách đa dạng qua thông tin từ phía đối tác liên doanh, do đó đem lại hiệu quả tốt. Không những thế, cần thu thập và tìm hiểu thông tin về các đối tác khác, có những điểm xí nghiệp có thể bổ sung hoặc khi liên kết sẽ tạo hiệu quả lớn hơn ... liên hệ để hợp tác. Do đó đơn vị có nhiều cơ hội trong xây dựng hơn.

Các mục tiêu chiến lược của các đơn vị của Công ty được hình thành các bản báo cáo, và được đưa tới phòng Tài chính - Kế toán và Văn phòng Công ty là hai bộ phận tham mưu trong Công ty. Với các bản chiến lược có thông tin về các khoản dự toán thu chi, phòng Tài chính - Kế toán sẽ xem xét dựa trên ngân sách dành cho từng bộ phận và từng mục đầu tư, sau đó sẽ trình bày thành bản phê duyệt trình lên Tổng Giám đốc xem xét và quyết định. Với các kế hoạch tổ chức và quản lý của từng đơn vị, Văn phòng Công ty là nơi sẽ xem xét giải quyết, đặc biệt là các vấn đề về tổ chức cán bộ và nhân sự trong Công ty, bảo đảm lợi ích cho người lao động được giải quyết một cách hợp lý. Tuy nhiên cũng như phòng Tài chính - Kế toán, Văn phòng cũng có các văn bản quyết định để trình Tổng Giám đốc phê duyệt.

Bước cuối cùng, các phương án và các thông tin tổng hợp về tình hình và chiến lược của các đơn vị trong Công ty được đưa ra để Tổng Giám đốc quyết định dựa trên các tham mưu của bộ phận Tài chính - Kế toán và Văn phòng (các quyết định về định lượng và chất lượng hoạt động kinh doanh, công tác tổ chức nhân sự và quản lý...) phù hợp với nội dung phát triển chiến lược tổng quát nêu trên. Các quyết định đó sẽ là cơ sở để các đơn vị trong giai đoạn trước mắt bố trí nguồn lực cũng như các điều kiện vật chất khác để thực hiện tốt mục tiêu đã đề ra, góp phần vào mục tiêu chung của toàn Công ty, giúp Công ty duy trì và phát triển ổn định trong điều kiện thị trường đầy biến động và cạnh tranh khốc liệt.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Giáo trình “Quản trị kinh doanh” – GS Đỗ Hoàng Toàn, GS Đỗ Kim Truy – NXB Thống kê, 2002.
2. Giáo trình “ Quản trị học” - TS. Đoàn Thị Thu Hà - TS.Nguyễn Thị Ngọc Huyền - NXB Tài chính Hà Nội, 2002
3. Giáo trình “ Chiến lược kinh doanh và phát triển doanh nghiệp”- PGS.TS Nguyễn Thành Độ - TS. Nguyễn Ngọc Huyền - NXB Thống kê, 2002.
4. Các tài liệu và các báo cáo của Công ty.

MỤC LỤC

Phần I : Hệ thống và hệ thống quản lý sản xuất – kinh doanh trong doanh nghiệp

- | | |
|--|---|
| 1. Khái niệm hệ thống và quan điểm hệ thống trong quản lý | 2 |
| 2. Hệ thống quản lý | 4 |
| 3. Hệ thống quản lý kinh doanh tại Công ty Hợp tác lao động nước ngoài | 5 |

Phần II : Nhu cầu thông tin cho việc lập chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp

1. Khái niệm chiến lược	10
2. Chiến lược kinh doanh	10
3. Nhu cầu thông tin cho việc lập chiến lược kinh doanh của Công ty Hợp tác lao động nước ngoài	13
TÀI LIỆU THAM KHẢO	20